

KINERJA
KARYAWAN UPT PSDA WS SAMPEAN BARU
BONDOWOSO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen



Diajukan oleh :

Rifan Fatkhurahman
0812010109 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2013

KINERJA
KARYAWAN UPT PSDA WS SAMPEAN BARU
BONDOWOSO

SKRIPSI



Diajukan oleh :

Rifan Fatkhurahman
0812010109 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2013

USULAN PENELITIAN

KINERJA
KARYAWAN UPT PSDA WS SAMPEAN BARU
BONDOWOSO

Yang Diajukan Oleh

Rifan Fatkhurahman
0812010109 / FE / EM

Telah disetujui untuk diseminarkan oleh:

Pembimbing Utama

Dra.Ec.Kustini.Msi

Tanggal :.....

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Dr. Muhajir Anwar. MM
NIP. 19650907199103101

USULAN PENELITIAN

KINERJA
KARYAWAN UPT PSDA WS SAMPEAN BARU
BONDOWOSO

Yang Diajukan Oleh

Rifan Fatkhurahman
0812010109 / FE / EM

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi oleh:

Pembimbing Utama

Dra.Ec.Kustini.Msi

Tanggal :.....

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Dr. Muhajir Anwar. MM
NIP. 19650907199103101

SKRIPSI

KINERJA

KARYAWAN UPT PSDA WS SAMPEAN BARU

BONDOWOSO

Yang Diajukan Oleh

Rifan Fatkhurahman
0812010109 / FE / EM

Disetujui untuk ujian skripsi oleh:

Pembimbing Utama

Dra.Ec.Kustini.MSi

Tanggal :.....

Mengetahui
Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Drs.Ec. R.A. Suwaidi, MS
NIP. 196003301986031003

SKRIPSI
KINERJA
KARYAWAN UPT PSDA WS SAMPEAN BARU
BONDOWOSO

Disusun Oleh :

Rifan Fatkhurahman
0812010109/ FE / EM

Telah Dipertahankan Dihadapan Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal : 13 Juni 2013

Pembimbing :
Pembimbing Utama

Tim Penguji
Ketua

Dra. Ec.Kustini, MSi

Dr. Prasetyohadi, MM

Sekretaris

Dra. Ec.Kustini, Msi

Anggota

Dra. Ec. Nur Mahmudah, MS

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur,MM
NIP. 19630924 198903 1001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan berkat-Nya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul “Kinerja Karyawan UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso”.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spirituil maupun materiil, khususnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Dr. Dhani Ichsanudin Nur. SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Dr. Muhadjir Anwar,MM, MS. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Dra.Ec.Kustini,Msi selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan skripsi sehingga peneliti bisa merampungkan tugas skripsinya
5. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

6. Kepada kedua orang tuaku dan adik tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril ataupun material.
7. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain.

Akhir kata, Peneliti berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Salam hormat,

Surabaya, Mei 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------|------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vi |
| DAFTAR LAMPIRAN | vii |
| ABSTRAKSI | viii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|---|
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|--|----|
| 2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu | 9 |
| 2.2 Landasan Teori | 12 |
| 2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| 2.2.2. Lingkungan Kerja | 13 |
| 2.2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja | 13 |
| 2.2.2.2. Jenis Lingkungan Kerja | 14 |
| 2.2.3. Stress Kerja | 18 |
| 2.2.3.1. Pengertian Stress Kerja | 18 |
| 2.2.3.2. Faktor-faktor Penyebab Stres | 18 |
| 2.2.3.3. Indikator Stres Kerja | 23 |
| 2.2.4. Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.2.4.2. Pengukuran Kinerja | 24 |
| 2.2.4.3. Faktor – faktor Kinerja Karyawan | 25 |
| 2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 27 |

| | |
|--|----|
| 2.4. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 28 |
| 2.5. Kerangka Konseptual | 30 |
| 2.6. Hipotesis | 30 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 31 |
| 3.1.1. Definisi Operasional..... | 31 |
| 3.1.2. Pengukuran Variabel | 32 |
| 3.2 Teknik Pengambilan Sampel | 33 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan data..... | 33 |
| 3.3.1. Jenis data | 33 |
| 3.3.2. Sumber Data | 33 |
| 3.3.3. Pengumpulan Data | 34 |
| 3.4. Teknik Analisis Dan Uji Hipotesis | 34 |
| 3.4.1. Uji Validitas | 34 |
| 3.4.2. Uji Reliabilitas..... | 34 |
| 3.5. Teknik Analisis Dan Uji Hipotesis | 35 |
| 3.5.1. Teknik Analisis | 35 |
| 3.5.1.1. Cara Kerja PLS | 36 |
| 3.5.1.2. Model Spesifikasi PLS | 37 |
| 3.5.1.3. Langkah-Langkah PLS..... | 38 |

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1. Deskriptif Hasil Penelitian | 52 |
| 4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan | 53 |
| 4.1.2. Visi Dan Misi Perusahaan | 58 |
| 4.2. Analisis Karakteristik Responden | 60 |
| 4.2.1. Deskripsi Variabel..... | 61 |
| 4.2.1.1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja | 61 |
| 4.2.1.2. Deskripsi Variabel Stress Kerja | 63 |
| 4.2.1.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan | 65 |

| | |
|---|----|
| 4.3. Analisis Data | 67 |
| 4.3.1. Evaluasi Outlier | 67 |
| 4.3.2. Intrepetasi Hasil PLS..... | 68 |
| 4.3.2.1. Pengujian Outter Model..... | 68 |
| 4.3.2.2. Analisis Model PLS | 73 |
| 4.3.2.3. Evaluasi Pengujian Inner Model..... | 73 |
| 4.4. Pembahasan..... | 77 |
| 4.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 77 |
| 4.4.2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.. | 78 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1. Kesimpulan..... | 80 |
| 5.2. Saran..... | 80 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabel 1 | Rekapitulasi Pemeriksaan UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso Terhadap pegawai Tahun 2009-2012..... | 4 |
| Tabel 4.1. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 60 |
| Tabel 4.2. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 60 |
| Tabel 4.3. | Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja ... | 61 |
| Tabel 4.4. | Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Stress Kerja..... | 63 |
| Tabel 4.5. | Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan ... | 65 |
| Tabel 4.6. | Outlier Data..... | 68 |
| Tabel 4.7 | Outer loading | 69 |
| Tabel 4.8. | Average Variance Extract (AVE)..... | 70 |
| Tabel 4.9. | Reliabilitas Data | 71 |
| Tabel 4.10. | R-Square | 74 |
| Tabel 4.11. | Outer Weights | 75 |
| Tabel 4.12. | Inner weight..... | 76 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|---|----|
| Gambar 3.1. | Langkah-Langkah Analisis PLS..... | 38 |
| Gambar 3.2. | Contoh Diagram Jalur Untuk PLS..... | 40 |
| Gambar 3.3. | Contoh Diagram Jalur PLS Hasil PLS..... | 51 |
| Gambar 4.1. | Diagram Jalur PLS Hasil PLS | 73 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji Outlier

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

Lampiran 5 : Hasil Uji PLS

KINERJA KARYAWAN UPT PSDA WS SAMPEAN BARU BONDOWOSO

Oleh :
Rifan Fatkhurahman
0812010109 / FE / EM

Abstraksi

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada UPT PSDA WS Bondowoso adalah departemen yang bergerak dipengelolaan sumber daya air, sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, maka pelayanan terhadap masyarakat akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Tetapi belakangan ini mengalami penurunan dalam ketepatan waktu penyelesaian tiap tugas yang diemban

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UPT Sampean Baru Bondowoso sebanyak 147 karyawan. Pengambilan sampel metode sensus yang berarti semua populasi didaftar untuk menjadi sampel, dengan demikian maka yang menjadi sample adalah semua karyawan UPT Sampean Baru Bondowoso sebesar 147 karyawan. Data yang dipergunakan adalah data primer yaitu data yang berdasarkan kuisioner hasil jawaban responden. Sedangkan analisis yang dipergunakan adalah Partial least Square..

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa 1).Lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di UPT Sampean Baru Bondowoso.2).Stress kerja dalam pekerjaan yang tinggi dapat direspon dengan baik apat meningkatkan kinerja karyawan di UPT Sampean Baru Bondowoso.

Keywords: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Diera reformasi sekarang ini, pemerintah dihadapkan pada masalah-masalah yang sangat pelik dan kompleks yang bersifat multidimensional, baik menyangkut masalah sosial, ekonomi, politik, budaya bahkan perilaku manusia yang menuntut adanya perubahan yang mendasar. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kebutuhan dan langkah strategik bagi setiap pemerintahan daerah. Substansi penting pengembangan SDM menghadapi otonomi daerah dan good governance adalah perubahan paradigma, sikap, nilai dan perilaku para aparatur pemerintah (Ambat T, 2004). Salah satu yang dapat dijadikan parameter pengembangan tentang kualitas dan kuantitas kerja sumber daya manusia adalah tingkat kinerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut. Secara logika dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kinerja seorang karyawan maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pula kualitas dan kuantitas kerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan tidak akan timbul begitu saja, melainkan membutuhkan suatu pendekatan yang intensif untuk memahami faktor-faktor yang dapat menumbuhkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001: 135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang

berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan, menurut Robbin, (2002: 318) stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Sari dalam dwi (2010) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Selain stress, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar

para perkerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misal keberhasilan, musik, dan sebagainya (Nitisemito 1982, : 197) dalam Septianto,(2010). Lingkungan kerja fisik dalam suari perusahaan merupakan suatu kondisi pekerja untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja, bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, rungan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada UPT PSDA WS Bondowoso adalah departemen yang bergerak dipengelolaan sumber daya air, sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, maka pelayanan terhadap masyarakat akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Tetapi belakangan ini mengalami penurunan dalam ketepatan waktu penyelesaian tiap tugas yang diemban, yang dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1: Rekapitulasi Pemeriksaan UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso Terhadap pegawai Tahun 2009-2012.

| Tahun | Penyelesaian tugas Tepat Sesuai Jadwal | Penyelesaian tugas Melebihi Jadwal | Total seluruh pekerjaan | prosentase Pekerjaan / Tugas tidak selesai tepat waktu (%) | rata - rata kenaikan setiap tahun (%) |
|-------|--|------------------------------------|-------------------------|--|---------------------------------------|
| 2009 | 122 | 42 | 164 | 25,60% | - |
| 2010 | 129 | 54 | 183 | 29,50% | 0,27% |
| 2011 | 138 | 61 | 199 | 30,65% | 0,30% |
| 2012 | 160 | 74 | 234 | 31,62% | 0,31% |

Sumber: UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tingkat kinerja pegawai. dalam tabel bisa dilihat bahwa kinerja UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso terus mengalami peningkatan pada setiap tahunnya, hal tersebut dapat dilihat dari penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan terus meningkat. Namun didalam tabel juga menyebutkan bahwa tingkat penyelesaian tugas tidak tepat waktu juga terus mengalami kenaikan disetiap tahunnya. Menurut sumber di Kantor UPT PSDSA WS Sampean Baru Bondowoso keterlamabatan tersebut terjadi secara berurutan karena setiap jenis tugas dari mulai yang ringan sampai yang berat berkaitan erat satu dengan yang lainnya. Misal terjadi musim hujan, pegawai melakukan tugas survey ketempat-tempat potensi banjir lalu kembali ke kantor untuk melakukan perencanaan mengatasi permasalahan kemudian melakukan tindakan pencegahan atau penanggulangan. Saat melakukan pekerjaan pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai prosedur departemen, hal ini guna mencegah melakukan pekerjaan asal – asalan atau cepat selesai untuk memenuhi target waktu. Pemimpin juga berperan aktif untuk

melakukan pengecekan dan penyetujuan terhadap pekerjaan yang beresiko sedang dan besar guna menghindari kecacatan dalam penyelesaian pekerjaan nantinya. Dari penjelasan data diatas menunjukkan bahwa beban kerja karyawan semakin tahun semakin bertambah besar hal ini haruslah menjadi bahan evaluasi agar di tahun mendatang tugas – tugas dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal.

Fakta lain ada hubungan kurang harmonis antara kepala bagian Tata Usaha (TU) dengan karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang kondusif, rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk tidak dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. kemungkinan lingkungan kerja yang kurang harmonis tersebut mempengaruhi emosional pegawai dalam menyelesaikan sesuai dengan waktu yang tentukan. (Mardiana, 2005).

Stress atau tekanan jiwa merupakan keadaan wajar, terbentuk dalam diri manusia sebagai respon terhadap setiap hasrat atau kehendak, maka dari itu stress tidak mungkin dihindari, karena merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari pada manusia. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi yang lebih besar, akan tetapi menurut Davis dan Newstrom (1989 : 469). Sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi cenderung naik karena stress membantu individu untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi standar kerja, namun pada teori tertentu stress kerja yang meningkat akan menurunkan kinerja karyawan.

Dengan beban kerja yang setiap tahunnya terus bertambah serta ditambah dengan keadaan cuaca yang tidak menentu diindikasikan bahwa adanya stress kerja yang dialami oleh karyawannya UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso. Diketahui bahwa dalam pengelolaan sumber daya air seperti pengawasan, perencanaan atau penyiapan strategi dan juga tindakan, sehingga pada saat kegiatan di lapangan bisa berjalan sesuai sebagaimana mestinya. Dengan keadaan yang cuaca yang terkadang tidak menentu dibutuhkan kesiapan seluruh pegawai UPT Bondowoso untuk dapat mengangani situasi yang darurat sekalipun. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan kondisi yang ada. Meskipun mereka kurang mampu untuk mengelola fasilitas sarana dan prasarana secara efektif agar dapat memaksimalkan kapasitas kinerjanya dan menekan hilangnya waktu karena deadline maupun untuk banyaknya tugas yang harus diselesaikan, hal inilah akhirnya dapat menimbulkan stress kerja dalam perusahaan yang dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya didalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Analisa, Wulan,(2011)

Stress adalah suatu respon yang adaptif, dihibingkan dengan karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang, para peneliti menyimpulkan bahwa stress kerja memicu salah satu dari dua reaksi berikut, yaitu memerangi secara aktif atau melarikan diri secara pasif yang disebut respon memerangi atau melarikan diri (fight or flight response. Secara fisiologis, respon stress merupakan “penyampaian suatu pesan” biokimiawi yang melibatkan perubahan hormonal yang memobilisasi tubuh terhadap tuntutan yang luar biasa. Contoh pada era modern sekarang ini adalah adanya persoalan seperti tenggat waktu, konflik peran, tanggungjawab finansial, kelebihan informasi teknologi, ambiguitas, persoalan pribadi ataupun keluarga dan beban kerja yang berat. Respon stress yang kadang terjadi dan adanya perubahan kesehatan tubuh, misal sakit kepala, serangan jantung, tekanan darah tinggi, insomnia dan stroke yang dampaknya adalah merusak aktifitas kehidupan kita sehari-hari. Menurut Sari dalam dwi (2010) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal diatas tersebut penulis dalam penyusunan skripsi ini peneliti mengambil judul: “Kinerja Karyawan UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah dan penjelasan masalah teoritis tentang analisis lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebagaimana diuraikan dalam latar belakang masalah maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Sampean Baru Bondowoso?
- b. Apakah stress kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Sampean Baru Bondowoso?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan UPT Sampean Baru Bondowoso.
- b. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan UPT Sampean Baru Bondowoso.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan UPT Sampean Baru Bondowoso dalam menentukan kebijaksanaan, khususnya yang berkaitan dengan masalah personalia.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk melakukan pemantapan lingkungan kerja terhadap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Sebagai bahan referensi untuk membantu pelaksanaan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan